

Table des matières

□ **Compétence I3 - Exploiter consciemment la diversité, l'interculturalité, la multiculturalité et la transculturalité** 3

□ Compétence I3 - Exploiter consciemment la diversité, l'interculturalité, la multiculturalité et la transculturalité

« Exploiter la diversité, ce n'est pas seulement reconnaître les différences — c'est créer des espaces où chacun peut s'exprimer, se sentir vu, et transformer ses préjugés en compréhension. »

□ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet Ethique I](#)
- **Compétence liée** : [I3 — Exploiter consciemment la diversité](#)
- **Module concerné** : [Module MDI — Ingénierie](#)

□ Exemples de contenus

- Conception directrice
- Organigramme / structure du personnel
- Processus/procédures
- Organes

□ Critères de performances

- Clarifie la culture des valeurs dans le contexte de l'enseignement et de l'apprentissage et contribue consciemment à façonner les valeurs institutionnelles.
- Questionne les sessions d'enseignement/d'apprentissage et les vérifie sous l'angle de la diversité.
- Aborde les discriminations et contribue activement à les éliminer.

□ Questions ouvertes

- Comment passer d'une posture de "tolérance" passive de la diversité à une exploitation active et constructive des différences comme moteur pédagogique ?
- Quelles stratégies concrètes pour "vérifier une session sous l'angle de la diversité" sans tomber dans le catalogue de stéréotypes ?
- Comment aborder et transformer les discriminations systémiques présentes dans les contenus, les méthodes ou les interactions, sans créer un climat de culpabilité ou de défense ?

Penser à ... L'objectif n'est pas d'atteindre une "cécité aux différences", mais de développer une "acuité culturelle" qui permet de voir les différences, de comprendre leur construction, et de les mobiliser comme ressources collectives pour apprendre et créer ensemble.

Points clé : Conscience, Déconstruction, Dialogue, Transformation.

graph LR A[Diversité présente] --> C{Conscience Critique} C --> D[Déconstruction des préjugés] C -

-> I[Intelligence Culturelle] D --> E[Espace Dialogique] I --> E E --> T[Transformation/Transculturalité]
T --> V[Valeurs & Pratiques Institutionnelles Renouvelées]

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **exploiter consciemment la diversité et les différences culturelles** comme leviers centraux pour l'apprentissage et l'innovation. Il s'agit de passer de la simple reconnaissance à l'**action formatrice** : questionner ses propres biais et ceux de l'institution, créer des espaces de dialogue interculturel authentique, et contribuer activement à façonner des environnements éducatifs véritablement inclusifs et équitables.

□ Définition des modèles théoriques

□ Les fondamentaux

- **Interculturalité** : Processus dynamique de rencontre et d'échange entre personnes ou groupes porteurs de cultures différentes, visant la compréhension mutuelle et la création de références communes.
- **Multiculturalité** : État de fait caractérisé par la coexistence de plusieurs cultures distinctes au sein d'une même société ou institution, sans nécessairement d'interaction profonde.
- **Transculturalité** : Processus de création de nouvelles formes culturelles communes qui transcendent et combinent les apports initiaux, générant une "troisième culture" partagée.
- **Préjugés implicites (Banaji & Greenwald)** : Attitudes ou stéréotypes involontaires, inconscients, qui affectent nos compréhensions, actions et décisions.

□ Réaliser un audit de diversité sur un module existant (contenus, exemples, illustrations, méthodes d'évaluation).

□ Créer un "journal de bord des micro-interventions" pour noter et analyser ses propres réactions face à des situations interculturelles complexes.

□ Développer une grille d'analyse des valeurs institutionnelles implicites à partir des documents officiels et des pratiques observées.

□ Concocter une activité-type de "médiation transculturelle" pour résoudre un conflit ou un malentendu en groupe.

□ Références théoriques

- **Earley & Ang (2003) - Intelligence Culturelle (CQ)** : Modèle en 4 facettes (Cognitif, Métacognitif, Motivationnel, Comportemental) pour interagir efficacement dans des contextes culturels variés.
- **Hofstede (1980) - Dimensions Culturelles** : Cadre pour analyser les différences culturelles selon 6 dimensions (Distance hiérarchique, Individualisme/Collectivisme, etc.). Outil puissant, à utiliser avec prudence pour éviter le stéréotype.
- **Meirieu (1996)** : Dans **Frankenstein pédagogue**, montre comment les mythes éducatifs révèlent la tentation de "fabriquer" l'autre, et plaide pour une pédagogie de l'autonomie et de la rencontre.

□ Concepts clés

- **Ethnocentrisme vs Relativisme culturel** : Tension entre juger à partir de ses propres standards (ethnocentrisme) et comprendre un comportement dans son contexte culturel sans pour autant tout justifier (relativisme éclairé).
- **Micro-agressions** : Communications verbales, non verbales ou environnementales quotidiennes, souvent inconscientes, qui transmettent des messages hostiles, dénigrants ou négatifs à une personne cible en raison de son appartenance à un groupe marginalisé.
- **Privilège** : Avantages systémiques, non mérités, dont bénéficient les personnes appartenant à des groupes sociaux dominants, souvent invisibles pour ceux qui les détiennent.
- **Intersectionnalité (Crenshaw)** : Approche qui analyse la manière dont différentes formes de discrimination (race, genre, classe, etc.) se combinent et s'entrecroisent, créant des expériences spécifiques d'oppression ou de privilège.

□ Dimensions

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
□ Préjugés implicites et déconstruction	□ Détail	□ Preuve
□ Intelligence culturelle (CQ)	□ Détail	□ Preuve
□ Dimensions culturelles (Hofstede)	□ Détail	□ Preuve
□ Transculturalité et co-construction	□ Détail	□ Preuve
□ Mythes culturels et éducation	□ Détail	□ Preuve

□ Mes 3 outils privilégiés

Outil	Utilité	Lien vers détail
----	-----	-----
□ Audit de Diversité d'une Séquence	Grille systématique pour analyser une session de formation sous l'angle de l'inclusion, des représentations et de l'équité dans les méthodes, contenus et interactions.	□ Fiche outil
□ Carte des Positionnements Culturels	Activité visuelle pour aider les participant·e·s à se situer et à voir la diversité des points de vue dans le groupe sur des dimensions comme l'autorité, la communication, le temps.	□ Fiche outil
☞ Analyse de Cas d'Incident Critique	Protocole structuré pour décortiquer un malentendu ou un conflit à dimension interculturelle, en séparant les faits, les interprétations et les émotions de chaque partie.	□ Fiche outil

□ Synthèse rapide

Clés de réussite identifiées :

- **Commencer par soi-même** : Un travail honnête et continu sur ses propres préjugés est le prérequis indispensable à toute action. Les tests d'associations implicites (IAT) sont un point de départ utile.
- **Créer un "conteneur" solide** : Avant d'aborder des sujets sensibles liés à la diversité, il faut avoir instauré un climat de sécurité psychologique et des règles de dialogue claires.
- **Privilégier le processus au résultat** : L'objectif n'est pas un consensus mou, mais la qualité

du dialogue et la prise de conscience. Une tension bien gérée est plus formatrice qu'une harmonie superficielle.

Points de vigilance :

- **L'écueil du culturalisme** : Réduire les comportements à la "culture" peut être un nouveau stéréotype. Il faut toujours considérer l'individu, son histoire singulière et le contexte.
- **La charge émotionnelle sur les minoritaires** : Éviter de les désigner comme "experts" de leur groupe ou de leur faire porter la responsabilité de l'éducation des autres.
- **La performativité** : Se méfier des actions "cosmétiques" (ex: repas "ethnique") qui donnent l'illusion de l'inclusion sans remettre en cause les structures de pouvoir.

□ Ce que j'ai appris :

- La **curiosité authentique** est l'antidote le plus puissant au préjugé. Poser des questions pour comprendre, pas pour confirmer ses idées.
- Le **confort n'est pas un indicateur de réussite**. Un travail profond sur la diversité déstabilise et peut être inconfortable. C'est souvent le signe qu'il se passe quelque chose.
- **L'humour et la métaphore** sont des ponts transculturels extraordinaires lorsqu'ils sont utilisés avec respect et justesse.

△ Ce que je veux améliorer :

- **Intervenir sur les micro-agressions** avec plus d'aisance et d'efficacité, en temps réel.
- **Intégrer la dimension intersectionnelle** de manière plus systématique dans l'analyse des situations.
- **Mesurer l'impact** à moyen terme de mes interventions sur les représentations et les comportements des participant·e·s.

□ **Outils maîtrisés** : Animation de débats contradictoires sur des sujets sensibles, utilisation des dimensions de Hofstede comme grille de lecture (critique), conception d'activités de team-building interculturel. □ **Outils à approfondir** : Médiation interculturelle formelle, techniques de théâtre-forum pour aborder les discriminations, analyse des données d'équité dans les résultats d'apprentissage.

Comment j'exploite activement la diversité dans une session ?

Je la **rends visible et discutable** dès le début ("Quelles richesses et quels défis notre diversité représente-t-elle pour notre apprentissage ?"). Je **conçois des activités qui nécessitent la différence** (ex: résolution de problème où les expertises variées sont indispensables). Je **mets en scène les désaccords** comme matériau pédagogique et j'accompagne le groupe à les traverser. Enfin, je **réserve un temps pour la méta-réflexion** : "Qu'avons-nous appris de nos différences aujourd'hui ?".

La clé est de **passer de la diversité comme "décor" à la diversité comme "moteur"** de la situation d'apprentissage.

Quel est mon principe d'action incontournable ?

"Travailler le cadre avant de travailler le contenu". Avant même d'aborder un sujet sensible, je consacre du temps à co-construire avec le groupe les règles du dialogue respectueux (écoute, droit au silence, reformulation, présomption de bonne foi). Ce cadre sécurisant est ce qui permet ensuite d'explorer en profondeur.

□ Réflexion personnelle

Ma plus grande évolution a été de réaliser que mon propre discours "ouvert" et "inclusif" masquait en fait une forme d'**arrogance culturelle** : je pensais "savoir gérer" la diversité. Un feedback brutal d'une participante m'a fait comprendre que je sur-interprétais les silences de certain·e·s comme un manque d'intérêt, sans voir la dimension culturelle du rapport à la parole et à l'autorité. Depuis, j'ai appris à **suspendre mon jugement plus longtemps**, à **poser plus de questions ouvertes** et à **accepter de ne pas tout comprendre**. Je retiens que l'humilité culturelle est une compétence plus fondamentale que l'expertise interculturelle.

□ Évolution et compréhension de mon rôle

Mon rôle se transforme en celui de **porteur·euse et de facilitateur·rice de frontières**. Je ne suis plus celui/celle qui apporte un savoir universel, mais celui/celle qui **crée les conditions pour que des savoirs multiples et situés puissent entrer en dialogue et se féconder**. Je deviens un **archéologue des préjugés** (les miens, ceux du groupe, ceux de la discipline) et un **architecte d'espaces intermédiaires** (ni tout à fait ma culture, ni tout à fait la tienne, mais un espace tiers où une nouvelle compréhension peut émerger). Ma légitimité repose sur ma capacité à désamorcer les malentendus et à transformer les différences en énergie créatrice pour le groupe.

□ Bibliographie

- Earley, P. C., & Ang, S. (2003). *Cultural Intelligence: Individual Interactions Across Cultures*. Stanford University Press.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Sage Publications.
- Meirieu, P. (1996). *Frankenstein pédagogue*. ESF éditeur.
- Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine*. University of Chicago Legal Forum.

□ Navigation

- ← Retour à la [Compétence I — Ethique](#)
- → Retour à la [Page du Module MDI](#)

[compétence](#), [I3](#), [diversité](#), [interculturalité](#), [multiculturalité](#), [transculturalité](#), [préjugés](#), [intelligence culturelle](#), [Hofstede](#), [inclusion](#), [équité](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Eugénie Decré] | Version : 1.0}}

From:

<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:

https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:i3_diversite

Last update: **2026/01/12 18:07**

